

УДК 330.1

Рудчик Владислав

Rudchyk Vladyslav

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н.М.Бакуліна

Західноукраїнський національний університет

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ
СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА
PERSONNEL MANAGEMENT AS A FACTOR OF ENTERPRISE
STRATEGY IMPLEMENTATION**

Однією із суттєвих проблем на сьогодні є те, що багато українських підприємств ігнорують систему управління персоналом. Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, сприяти його довгостроковому розвитку та отриманню максимального прибутку. Враховуючи підходи світової практики до вирішення проблем управління персоналом, найуспішніші українські підприємства дотримуються аналогічних поглядів: практично кожна проблема підприємства – це проблема управління персоналом; персонал підприємства – найцінніший та найпродуктивніший ресурс, від якого залежить формування конкурентних переваг; працівник і роботодавець є партнерами, які мають свої інтереси та цілі; розуміння і зближення інтересів і цілей працівників і роботодавця – шлях до підвищення ефективності діяльності підприємства; основою високопродуктивної праці персоналу є високий рівень його мотивованості, що потребує цілеспрямованого впливу на поведінку працівників, спонукання їх до конкретних дій для досягнення особистих та організаційних цілей.

Економічною наукою доведено, що підприємство може розраховувати на розвиток лише у випадку узгодження її інтересів з інтересами персоналу. Для цього очікування підприємства від працівників і працівників від підприємства

мають максимально зближуватися. За оцінками німецьких фахівців, лише за умови зближення очікувань на 60 % і вище продуктивність праці на підприємстві може досягти бажаного рівня [2; с. 32]. Отже, для того, щоб сприяти успішній реалізації поставлених цілей система управління персоналом повинна вирішувати такі завдання: 1) забезпечення підприємства відповідною робочою силою з відповідною кваліфікацією в потрібних обсягах; 2) досягнення співвідношення між структурою трудового потенціалу та структурою виробничого потенціалу; 3) створення сприятливих умов для високопродуктивної праці, мотивації, самодисципліни, взаємодії та співробітництва працівника із колегами; 4) ефективне використання потенціалу працівника і колективу підприємства загалом; 5) формування стабільного колективу як умова окупності витрат на персонал; 6) забезпечення реалізації потреб, інтересів та бажань персоналу щодо умов та змісту праці, виду зайнятості, можливості професійнокваліфікаційного та кар'єрного зростання; 7) узгодження інтересів підприємства та працівників [1]. Таким чином персонал – це не просто кількість працівників, які зайняті у виробничому процесі, це комплекс властивих кожному співробітникові особистісно-поведінкових характеристик, а саме компетенцій, потреб, можливостей, кругозору, інтелекту. Системно-організаційний процес відтворення та ефективного використання персоналу сприяє досягненню цілей підприємства. Саме тому управління персоналом є ефективним фактором реалізації стратегії підприємства.

Перелік посилань:

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр навч. літератури, 2009. – 502 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.